

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis penelitian, diketahui bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh langsung (*direct effect*) terhadap komitmen organisasional. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasional adalah positif, artinya bahwa ketika penilaian karyawan terhadap kepemimpinan transaksional semakin baik maka komitmen organisasional karyawan semakin meningkat.
2. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis penelitian, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung (*direct effect*) terhadap komitmen organisasional. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional adalah positif, artinya bahwa ketika penilaian karyawan terhadap kepemimpinan transformasional baik maka komitmen organisasional karyawan semakin meningkat.
3. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis penelitian, diketahui bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh langsung (*direct effect*) terhadap kinerja. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasional adalah positif, artinya bahwa ketika penilaian karyawan terhadap kepemimpinan transaksional semakin tinggi kinerja karyawan.

4. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis penelitian, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional tidak terbukti memiliki pengaruh langsung (*direct effect*) terhadap kinerja.
5. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis penelitian, diketahui bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa ketika komitmen organisasional karyawan semakin meningkat maka semakin tinggi kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil simpulan penelitian di atas, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap komitmen organisasional maupun kinerja, dan penilaian terendah variabel ini adalah pernyataan bahwa: “Pimpinan membantu sebagian tanggung jawabnya dalam mengambil keputusan.” Untuk itu, saran yang diajukan adalah sebagai berikut:
 - a. Untuk meningkatkan komitmen organisasional, bahwa sebaiknya pimpinan juga peduli mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan.
 - b. Untuk meningkatkan kinerja, bahwa sebaiknya pimpinan juga membudayakan diantara karyawan saling membantu jika karyawan mengalami kesulitan. Hal ini perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dan penilaian terendah variabel ini adalah pernyataan bahwa: “Pimpinan memberikan visi dan misi serta kepercayaan dari perusahaan.” Untuk itu, saran yang diajukan adalah untuk meningkatkan komitmen organisasional maka sebaiknya pimpinan

memberikan keleluasaan kepada karyaawan untuk mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan selama dalam batas wewenanganya.

3. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja untuk itu saran yang diajukan adalah untuk meningkatkan kinerja maka sebaiknya pimpinan memberikan keleluasaan pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara karyawan sendiri, namun secara periodik juga perlu dilakukan evaluasi untuk memastikan bahwa cara kerja karyawan tersebut memang memiliki dampak yang positif terhadap kinerja. Evaluasi terhadap pencapaian standar pekerjaan juga perlu terus dilakukan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.
4. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja, dan penilaian terendah variabel ini adalah pernyataan bahwa: “Karyawan benar-benar merasa masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.” Untuk itu, saran yang diajukan bahwa manajemen PT. Surabaya Wire sebaiknya terus meningkatkan motivasi internal karyawan dengan melibatkan karyawan dalam banyak kegiatan perusahaan sehingga karyawan merasa menjadi keluarga besar perusahaan. Hal ini akan meningkatkan perasaan bahwa masalah organisasi juga masalah karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmojo, Marnis, 2012, The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *Internasional Research Journal of Business Studies* vol.V no.02, 113-128 ISSN: 2089-6271.
- Bass, B.M dan Avolio, 1990, The Implications of Transaksional and Transformational, *Team and Organzation Development*, 4, PP: 231-273.
- Budiarto, Yohanes, 2004, Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Ditinjau dari kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Psikologi* vol 2 no. 2 Desember 2004.
- Burton, James P; Lee, Thomas W; Holtom, Brooks, 2002, The Influence of Motivation to Attend, Ability to Attend, and Organizational Commitment on Different Types of Absence Behaviour, *Journal of Managerial Issues*, Summer, 2002, PP: 181-197.
- Daft, R. L, "Leadership: Theory and practice",The Dryden Press, Harcourt Brace & Company, Texas, 1999.
- Darwito, 2008, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang). *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Eran Vigoda-Gadot, 2007, Leadership style, organizational politics, and employees' performance. An empirical examination of two competing models Vol. 36 No. 5, 2007 pp. 661-683.

Kartiningih, 2007, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang), *Journal Diponegoro University Institutional Repository (UNDIP)*.

Koesmono, Teman. 2011, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Variabel Mediasi Komitmen Organisasional Karyawan Perusahaan Swasta di Surabaya Timur. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.2, No. 2, Oktober 2011, 155-171 ISSN 2087-1090.

Mas'ud, Fuad. 2004, *Survei Diagnosis Organisasional*, Semarang Badan Penerbit-Undip.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.

Mathis, Robert L, and Jackson, Jhon. 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat (PT. Salemba Enban Patria).

Meyer, J.P and Allen, N.J 1991, A Three component Conceptualization of Organizational Commitment:, *Human Resource Management Review*, vol 1, PP 61-89.

Meyer, J.P and Allen, N.J 1993, Commitmen to Organizational and Occupations Extension and Test of a Three-Component Conceptualization:, *Journal of A Applied Psychology*, vol 78, PP: 538-51.

Purnama C, 2013, Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance. *International Journal of Business, Humanities and Technology* Vol. 3 No. 5; May 2011.

Robbins, P. Stephen, and Judge, A. Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Diana Angelica. Edisi Keduabelas. Jilid 1 dan 2, Jakarta : Salemba.

Smither, J.W. 1998. Lessons learned: Research implications for performance appraisal and management practice. In Smither, J.W. (Ed), *Performance appraisal: State of the art in practice* (pp. 537-547). San Francisco: Jossey-Bass.

Silalahi, G.A. 2003, *Metedologi dan Studi Kasus*, Sidoarjo: Citramedia.

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN.

Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Airlangga.

Yamin, Sofyan & Heri Kurniawan, 2009, *Structural Equation Modeling “Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel-PLS”*, Jakarta: Penerbit Salemba Infotek.

Yeh, H dan D Hong, 2012, The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, V 50 ol. 8, Num. 2, December 2012.